

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ESSAI DE 3<sup>IÈME</sup> CYCLE PRÉSENTÉ À  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE  
(PROFIL INTERVENTION)

PAR

MARIE DE GRÂCE

LA GESTION DES BUTS PERSONNELS CHEZ LES RETRAITÉS :  
ÉVALUATION QUALITATIVE

OCTOBRE 2007

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

### *Sommaire*

Cet essai vise à effectuer une analyse qualitative du programme «Gestion des buts personnels» en vue de recueillir des informations plus spécifiques quant à la qualité du programme et à son utilisation auprès au sein d'un groupe de retraités. Par ailleurs, puisque cet essai s'inscrit à l'intérieur d'un programme clinique, des observations et des informations recueillies sur l'animation ont également été analysées dans le but de formuler des recommandations pour les futurs groupes qui expérimenteront le programme. Sept retraités âgés de 57 à 74 ans ont participé au programme «Gestion des buts personnels» qui s'est échelonné du 23 mars au 18 mai 2006 à raison de deux heures/semaine. Les cinq participantes qui ont terminé la démarche ont accepté de se soumettre à différents questionnaires et à une entrevue qualitative pour permettre la réalisation de cet essai. Les principales conclusions découlant des résultats obtenus confirment la qualité de la version finale de ce programme et les apports significatifs reliés à l'expérience de groupe. L'analyse des résultats a permis de soulever des divergences significatives entre les résultats quantitatifs et qualitatifs chez certaines participantes, mettant en évidence l'apport considérable d'une analyse qualitative pour la compréhension des résultats et d'autre part, les aspects subjectifs liés aux questionnaires quantitatifs. Les informations provenant des entrevues qualitatives ainsi que des observations (in vivo) ont amené des recommandations qui confirment la pertinence de poursuivre l'utilisation de l'approche qualitative pour l'évaluation de futurs groupes.

## *Table des matières*

Listes des tableaux .....	v
Remerciements .....	vi
Introduction .....	1
Chapitre 1 Historique et problématique .....	3
Historique .....	4
Description du problème et intention .....	11
Chapitre 2 Méthodologie .....	13
Méthode de recrutement des participants .....	14
Choix de la coanimation .....	14
Procédure utilisée .....	15
Étapes de la démarche .....	16
Instruments .....	17
Chapitre 3 Présentation des résultats .....	19
Résultats quantitatifs .....	20
Résultats au questionnaire : processus de réalisation des buts (PRB) .....	20
Résultats au Questionnaire d'évaluation du programme .....	29
Analyse qualitative .....	31
Démarche personnelle .....	31
Engagement .....	31
Forces personnelles .....	31
Difficultés personnelles .....	32
Difficulté rencontrées dans la démarche .....	33
Perspectives futures .....	34
Soutien du groupe .....	34
La démarche .....	36
Animation .....	37
Chapitre 4 Discussion .....	39
Discussion des résultats quantitatifs .....	40
Discussion des résultats qualitatifs .....	42

Recommandations.....	48
Expérience de coanimation.....	51
Respecter le programme .....	52
Tenir compte de l'ensemble du groupe .....	53
Maintenir le cadre.....	54
Conclusion .....	57
Références .....	60
<i>Appendice A</i> Questionnaire : Processus de réalisation des buts .....	63
<i>Appendice B</i> Questionnaire d'évaluation du programme.....	66
<i>Appendice C</i> Questionnaire qualitatif .....	69

*Listes des tableaux*

Tableau 1	Étapes de la démarche.....	16
Tableau 2	Résultats au questionnaire: Processus de réalisation des buts... ..	21
Tableau 3	Résultats au Questionnaire d'évaluation du programme .....	30

### *Remerciements*

Mes remerciements à M. André Pellerin, directeur de recherche, pour son esprit d'ouverture et son professionnalisme. Ses conseils judicieux ont permis des ajustements essentiels à l'animation des rencontres du programme de même qu'à l'orientation, l'organisation et la rédaction de cet essai.

Mes remerciements à Mme Micheline Dubé, codirectrice, pour sa rigueur et son dévouement lors des supervisions portant sur le contenu du programme. Elle fut également une aide précieuse par son expertise de recherche reliée au programme et par ses compétences en rédaction.

Ce fut pour moi un privilège et un plaisir de compléter cet essai avec leurs précieux conseils.

Merci également à tous les participants pour leur authenticité et leur générosité à collaborer à cette recherche ainsi qu'à la coanimatrice qui a investi temps et énergie dans le recrutement des participants et qui a accepté d'animer dans un contexte de recherche.

## *Introduction*



Le programme «Gestion des buts personnels» chez des retraités a fait l'objet de plusieurs recherches quantitatives qui ont validé sa pertinence et ont contribué à son amélioration jusqu'à sa version actuelle. Quelques études de cas très succinctes ont été recueillies, mais aucune étude qualitative recouvrant l'ensemble de la démarche n'a été effectuée jusqu'à maintenant.

Cet essai vise donc à étudier ce programme de façon plus approfondie sous forme qualitative, ce qui permettra de mieux saisir la façon dont chaque participant a vécu la démarche en lien avec son histoire de vie, ses attentes et son cheminement personnel.

Une brève description de l'historique du programme et son contexte théorique permettra tout d'abord de situer le cadre dans lequel cette expérience se déroulera. Par la suite, le problème à l'étude et l'intention qui sous-tend cet essai seront évoqués de façon plus détaillée. La section suivante décrira la méthodologie utilisée, la formation du groupe, les instruments d'évaluation et la procédure. Le contenu des rencontres sera ensuite énoncé ainsi que la procédure d'évaluation. Finalement, une analyse des résultats, une discussion et les conclusions qui s'y rattachent compléteront cet essai.

## *Chapitre 1*

### Historique et problématique

Ce premier chapitre débute par la présentation de l'historique du programme «Gestion des buts personnels» qui sera suivie par la problématique spécifique à cet essai et par l'intention de recherche.

### Historique

Une équipe du Laboratoire de gérontologie de l'UQTR travaille depuis le début des années 1990 au développement d'un programme d'intervention préventif susceptible d'améliorer le bien-être des retraités et de les aider à franchir adéquatement cette importante transition de vie. Construit à partir des résultats de recherches sur les buts personnels, le programme «Gestion des buts personnels» vise à aider les participants à cerner leurs intérêts à partir desquels ils développeront des projets qui leur permettront de mieux s'adapter à leur retraite.

Le développement de ce programme s'est fait par étapes et s'est échelonné sur plusieurs années. Les résultats des premières expérimentations ont suscité des questionnements, des recherches plus poussées et des ajustements. Voyons brièvement comment ce programme a évolué à travers le temps et en quoi cet essai pourra permettre d'approfondir certains éléments qui n'ont pas été étudiés dans des expérimentations à plus grande échelle.

Les bases du programme d'intervention axé sur le développement de la perspective future chez les personnes âgées ont été ébauchées en 1991-1992. L'année suivante, ce programme est mis en application auprès de groupes de personnes âgées en grande perte d'autonomie et hébergées en centres d'accueil, en pavillon ou fréquentant un centre de jour (Bouffard, Dubé, Lapierre & Bastien, 1996). Le but visé par l'application du programme est d'améliorer ou de préserver l'autonomie et la santé mentale de ces personnes. Les résultats obtenus sont intéressants, mais l'équipe décide de retravailler le programme en lui donnant une assise plus solide au plan théorique et au plan de l'intervention. Au point de vue théorique, une recension des écrits sur les buts et les projets a permis de comprendre les étapes à franchir pour identifier des buts, les transposer en projets et les réaliser. Cette synthèse des connaissances a amené les chercheurs à redéfinir les différentes étapes et leur contenu en regard de la réalisation des buts. En considérant l'ensemble de la démarche et les difficultés auxquelles les participants risquent d'être confrontés, les chercheurs ont conclu que ce programme devait être orienté par une approche cognitive. C'est ainsi que le professeur Labelle, expert en approche cognitive, est venu se joindre à l'équipe pour l'aider à y intégrer la philosophie et les techniques d'intervention liées à cette approche.

En 1995-1996, afin de vérifier la pertinence de ce nouveau programme et en permettre les ajustements, le professeur Léandre Bouffard a proposé cette démarche aux

étudiants universitaires de son cours de motivation (Bouffard, Bastin, Lapierre & Dubé, 2001). Les étudiants intéressés ont participé à la démarche et les résultats se sont avérés positifs. Il a donc été convenu d'offrir ce programme à des personnes plus âgées.

Par la suite, des animatrices de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke, informées de l'existence de ce programme, demandent l'autorisation de l'expérimenter auprès des pensionnaires d'une unité comprenant des personnes très lourdement handicapées et de tous âges. Suite à l'application du programme, les animatrices ont constaté l'amélioration du bien-être des participants, et pour plusieurs, l'adoption d'attitudes et de comportements différents. Les familles ont aussi fait part au personnel des changements qu'elles avaient observés. Cette expérience a permis d'apporter certaines améliorations au programme et de l'ouvrir à divers types de clientèles.

Suite à une autre subvention obtenue en 1997, le programme sur la gestion des buts personnels est offert à un groupe de retraités (près de 80 participants) âgés entre 55 et 86 ans dont l'âge moyen était de 64 ans (Dubé, Lapierre, Bouffard & Labelle, 2000). Cette formation a été donnée à des petits groupes de huit personnes au maximum. Pour vérifier l'efficacité du programme «Gestion des buts personnels», un programme d'information et de discussion sur des thèmes reliés à l'adaptation à la retraite est effectué en parallèle. Bien que le programme «Gestion des buts personnels» a produit des bénéfices psychologiques chez les participants, les résultats ne sont pas significativement supérieurs à ceux des deux autres conditions (séance d'information et liste d'attente).

Plusieurs hypothèses expliquant ces résultats sont émises et des suggestions sont proposées en vue d'appliquer de façon plus efficace ce programme. Une observation attire cependant les chercheurs. Selon les animateurs (trices), il semble que les jeunes retraités (55 à 60 ans) ont plus de difficulté à s'investir dans la démarche. Ils auraient besoin de parler davantage de leur vécu de retraité à cette étape de transition.

Lors de la transmission des résultats de cette recherche en 1999, des retraités ayant été participants à cette expérimentation proposent aux chercheurs l'idée d'être formés comme animateurs bénévoles pour dispenser le programme aux jeunes retraités ou à leurs collègues qui la prendront sous peu. Trois anciens participants forment une équipe qui travaille à : 1) améliorer le programme à la suite des résultats antérieurs et l'adapter à une clientèle de jeunes retraités (50-60 ans) ayant pris leur retraite depuis peu (moins de cinq ans), 2) recruter des animateurs bénévoles parmi les anciens participants pour augmenter le nombre d'animateurs potentiels, 3) développer des stratégies pour informer les jeunes retraités de l'existence de cette formation et les inviter à y participer (Bouffard, Dubé & Lapierre, 2005a).

À l'hiver 2000, cinq groupes suivent le programme «Gestion des buts personnels» à Trois-Rivières. Les groupes sont animés par des retraités ayant vécu la démarche. Parallèlement, trois groupes animés par des étudiantes de la maîtrise en psychologie entreprennent le programme à Sherbrooke. Malgré des difficultés vécues dans certains groupes, les résultats sont statistiquement significatifs et positifs pour presque toutes les

variables étudiées : expérience de la retraite, espoir, présence de buts personnels, processus des buts, bien-être psychologique et diminution de la dépression (Dubé, Lapierre, Bouffard & Alain, 2002).

Durant l'année académique 2000-2001, le programme se poursuit avec trois groupes à Trois-Rivières et quatre à Sherbrooke, mais avec un guide d'animation révisé et augmenté. La gestion des buts personnels devient : « À la retraite : choisissons nos projets. » Le programme est animé par une étudiante à la maîtrise en psychologie accompagnée d'un animateur (trice) à la retraite, les deux animateurs ayant reçu une formation adéquate à cet effet.

Les recherches effectuées en 2000 et 2001 (Dubé & al., 2000; Lapierre, Bouffard, Dubé, Labelle, & Bastin, 2001) de même que les suggestions des anciens participants ont amené les chercheurs à ajouter deux étapes préliminaires au début du programme. La première étape consiste à favoriser la cohésion du groupe et l'adhésion au programme et la deuxième à susciter des échanges personnels sur le vécu de la retraite afin de rendre les participants disponibles pour la démarche sur les buts.

Une dernière recherche publiée en 2005 (Dubé, Bouffard, Lapierre, & Alain) et en 2007 (Dubé, Lapierre, Bouffard, & Alain) a confirmé les effets positifs de la nouvelle démarche sur les jeunes retraités. En effet, les 117 participants du groupe expérimental qui ont terminé le programme se sont améliorés significativement sur tous les indices

liés aux buts (identification des projets qui donnent sens à leur vie, choix des priorités, planification des étapes de la réalisation de leur but, apprentissage à faire confiance en leurs capacités pour réussir leurs projets) et au bien-être subjectif comparativement au groupe contrôle comprenant 177 participants; ces gains se sont maintenus six mois après l'intervention. Les résultats des recherches antérieures ont donc contribué à l'amélioration du programme et cette dernière recherche quasi-expérimentale démontre que l'application du programme pourrait favoriser une meilleure transition à la retraite.

À la suite de ces recherches, le programme a été offert dans la région de Trois-Rivières à quelques reprises, entre autres, au centre de bénévolat de Shawinigan et au Centre de loisirs Multiplus. Finalement, une collaboration a été établie entre l'UQTR et la FADOQ pour offrir le programme aux membres de la Fédération de l'Âge d'Or du Québec. Depuis 2005, trois groupes de retraités ont pu bénéficier du programme par l'entremise de la FADOQ.

Les retombées sociales de ce programme se manifestent actuellement dans divers secteurs. Suite à une subvention du Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'exportation (MDEIE), une recherche visera à adapter et évaluer le programme pour aider les femmes à retrouver une vie normale après une agression sexuelle. S'ajoute une demande de subvention aux Instituts de Recherche en santé du Canada qui a pour but d'adapter le programme aux personnes ayant des idéations suicidaires, ce qui pourrait constituer une approche innovatrice pour prévenir le suicide



chez les aînés. De plus, un projet de recherche visant à adapter et évaluer le programme pour des personnes souffrant du syndrome de Usher de type II (surdicécité) est présentement en cours.

Dans le même ordre d'idées, certains étudiants du doctorat ont manifesté le désir d'effectuer leur thèse ou essai sur l'adaptation du programme aux besoins d'une clientèle spécifique. Ainsi, le programme sera expérimenté auprès des personnes ayant des idéations suicidaires, auprès des gens atteints d'une maladie chronique ayant un impact sur l'autonomie fonctionnelle, auprès de personnes dépressives, d'une clientèle ayant des problèmes cardiaques, des couples à la retraite, des personnes ayant vécu un accident cérébro-vasculaire et des personnes atteintes de fibromyalgie. L'avenir de l'implantation de ce programme auprès de diverses clientèles semble donc très prometteur.

En ce qui concerne les retombées aux niveaux national et international, plusieurs démarches ont été effectuées : des échanges ont eu lieu dans des universités pour appliquer le programme auprès d'une clientèle d'hommes déprimés à Oslo en Norvège, auprès de préretraités australiens et auprès de personnes âgées isolées à l'Institut danois de gérontologie à Hellerup. Des membres de l'équipe participent régulièrement à des congrès internationaux où les résultats sont présentés. Finalement, la diffusion du programme est effectuée au Québec en 2006-2007 au niveau du réseau de l'Institut de réadaptation en déficience physique.

Le programme a été présenté au Congrès de l'Ordre des psychologues du Québec en 2004. L'année suivante, il a été proposé dans le cadre de consultations publiques comme moyen de promouvoir la santé mentale des aînés et de favoriser leur implication dans la société. L'essai actuel offrira des informations qualitatives et plus détaillées concernant le vécu des participants au programme. Ces informations pourront approfondir la compréhension clinique et faciliter la diffusion du programme auprès des aînés.

#### Description du problème et intention

Les fondements théoriques sur lesquels se sont appuyés les chercheurs pour l'élaboration du programme ont été largement explicités dans les recherches antérieures (Bouffard, L., Bastin, É., Lapierre, S., & Dubé, M., 2001 ; Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. 2007), c'est pourquoi ces éléments ne seront pas repris dans la recherche actuelle.

Les recherches de type quasi-expérimental effectuées jusqu'à maintenant ont analysé les effets du programme en regard de certaines variables de B-Ê S et la satisfaction des participants face à leur expérience. Les résultats ont été utiles pour le développement du programme. Quelques brèves études de cas ont rapporté des éléments concrets sur la façon dont certains participants ont vécu la démarche. Il semble opportun de poursuivre sur cette lancée par une recherche qualitative du vécu des participants. Cet essai ne visera donc pas uniquement à comprendre les effets de la démarche sur

l'ensemble des participants, mais surtout à mieux saisir le particulier, ce qui distingue les participants et la façon dont ils vivront la démarche. Aux questionnaires utilisés dans les recherches précédentes s'ajoutera une évaluation qualitative portant sur le processus individuel des participants tout au long du programme.

Puisque cet essai s'inscrit au cœur même de mes apprentissages comme future psychologue clinicienne et que j'assumerai un rôle au niveau de l'animation, cet essai comportera une section qui rapportera mon expérience d'animation, les difficultés et apprentissages qui ont fait partie de mon cheminement et mes observations concernant la dynamique de groupe et l'animation. Ce double rôle de chercheuse et d'animatrice constitue une limite de cet essai, mais il permettra par contre de recueillir des informations cliniques difficiles à recueillir lors d'une expérimentation plus objective. L'observation des participants derrière une vitre sans tain aurait créé un autre biais chez les participants qui auraient pu agir autrement en se sachant observés.

## *Chapitre 2*

### Méthodologie

Le chapitre de la méthodologie présente d'abord le mode de recrutement des sujets et leurs particularités. Cette partie est suivie du choix de la coanimation, de la procédure d'expérimentation et de la présentation des instruments de mesure avec leur justification.

### Méthode de recrutement des participants

Le programme a été publicisé à la fin de l'automne 2005 ainsi qu'en janvier 2006 dans le journal de la FADOQ et dans Le Nouvelliste. Des lettres ont été envoyées aux anciens participants pour qu'ils puissent diffuser l'information à leurs connaissances. Les retraités ont donc été recrutés sur une base volontaire dans le cadre des activités de la FADOQ qui s'est associée à l'UQTR pour la présentation du programme. Sept retraités âgés entre 57 et 74 ans, dont cinq femmes et deux hommes se sont inscrits au programme. Les cinq femmes ont participé jusqu'à la fin et les deux hommes se sont désistés pour des raisons personnelles.

### Choix de la coanimation

À l'origine, les auteurs du programme «Gestion des buts personnels» ont décidé d'offrir le programme sous la formule de la coanimation dans une perspective de complémentarité. Ainsi, une étudiante de cycle supérieur formée à l'approche animait le groupe en collaboration avec une retraitée également formée, l'étudiante assurant le volet «apprentissage de la démarche» alors que la retraitée animait le groupe en

permettant aux participants de s'identifier à une personne vivant la même transition de vie. Au fil des ans, le programme était animé par deux retraités quand aucun étudiant n'était disponible pour une coanimation.

Toseland (1984) énumère les avantages de la coanimation les plus souvent répertoriés dans les recherches : la coanimation procure une source de soutien aux animateurs, leur permet d'obtenir rapidement une rétroaction de leur animation et favorise ainsi le développement professionnel, elle procure aux membres du groupe des modèles appropriés de communication, d'interaction et de résolution de conflits, et elle permet une complémentarité sur le plan des interventions.

Dans la présente édition du programme, l'animatrice retraitée avait déjà quelques expériences à son crédit. L'animatrice étudiante en était à ses premières armes après avoir suivi la formation préalable et avoir expérimenté elle-même le programme. Elle recevait aussi une supervision hebdomadaire sur le contenu du programme et sur l'animation du groupe.

#### Procédure utilisée

Les participants se rencontrent à raison de deux heures/semaine pour un total de dix à douze rencontres habituellement, le nombre peut varier selon l'évolution du groupe. Dans le cas présent, treize rencontres ont eu lieu. Les étapes de la programmation sont présentées au Tableau 1 à la page suivante.

Tableau 1  
Étapes de la démarche

Contenu	Rencontre	Programmation
Étapes préliminaires	1	Présentation des participants et informations sur le programme en vue d'encourager la participation active à la démarche.
	2	Échanges sur la retraite : prise de la retraite et vécu de la retraite. La vie du groupe commence vraiment.
Élaboration du but	3	Inventaire de ses désirs, ambitions, objectifs, projets et buts personnels afin de prendre conscience de tout ce qu'on veut dans la vie. Identification des croyances négatives qui empêchent la réalisation des buts.
	4	Sélection des buts prioritaires et évaluation de ces buts importants selon un certain nombre de caractéristiques (probabilité de réalisation, effort nécessaire pour réussir, stress ou plaisir associé au but, etc.). Cette exploration fait ressortir toutes les implications des buts retenus.
	5	Traduire le but en des actions concrètes, claires et précises en vue de faciliter sa réalisation. Les questions et les suggestions des membres du groupe aident à préciser le but. Choix d'un but et engagement sous forme de « contrat » avec soi-même.
Planification du but	6	Opération cruciale qui comprend le choix des moyens, la spécification des étapes de réalisation, la prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter, l'identification des ressources personnelles et environnementales incluant l'aide possible d'autrui. Les suggestions du groupe sont ici fort utiles.
Poursuite du but	7-8-9	Le cheminement vers le but suppose l'utilisation de moyens efficaces et d'actions concrètes, la persévérance, l'affrontement des difficultés et des ajustements constants en fonction des imprévus. Le soutien du groupe devient ici crucial.
Évaluation	10	Évaluation des progrès réalisés dans la poursuite et la réalisation du but, prise de conscience des apprentissages effectués au cours de la démarche et évaluation du niveau de satisfaction.

À chaque rencontre, l'animateur fournit le matériel nécessaire à la rencontre tiré du *Guide du participant* de Dubé, Bouffard, & Lapierre, (2005b). Ce matériel comprend des outils qui permettront aux participants de cheminer dans le processus, tels que la Matrice de Little qui permet une analyse des buts prioritaires, l'illustration de l'approche cognitive de Beck, l'auto-observation et la grille de planification du but. Chaque semaine, il est demandé aux participants d'effectuer un devoir à la maison. Ces devoirs servent aussi de données brutes à l'analyse qualitative.

Le contenu du programme est présenté avec souplesse. Par exemple, l'élaboration du but peut se faire plus rapidement et la planification peut prendre plus de séances que prévu selon la vitesse d'évolution du groupe. Tous ces ajustements sont pris en compte dans l'analyse qualitative.

### Instruments

En plus des devoirs et des questionnaires, des notes évolutives de même qu'une entrevue finale sont utilisées pour recueillir les données. Le questionnaire «Processus de réalisation des buts» (PRB) de Bouffard, Lapierre et Dubé (2004), présentement en cours de validation, est administré au début et à la fin du programme. Ce questionnaire, présenté en Appendice A, permet d'évaluer l'effet du programme sur le processus individuel de réalisation des buts personnels. Les participants ont-ils progressé, sont-ils demeurés stables ou ont-ils régressé. Le questionnaire est divisé en sous-échelles : l'élaboration, la planification, la poursuite et la réalisation du but.



Des notes évolutives suite à chacune des rencontres du groupe permettront de cumuler des informations concernant la dynamique du groupe, l'animation et les apprentissages vécus par la chercheuse.

Le Questionnaire d'évaluation est tiré du guide du participant du programme «Gestion des buts personnels » et sera rempli à la fin de la démarche. Ce questionnaire, présenté en Appendice B, évaluera le niveau de satisfaction de chacun des participants sur une échelle de 0 à 10, soit de « Tout à fait insatisfait » à « Tout à fait satisfait » quant au choix de son but, à sa planification, aux progrès réalisés et à la réalisation de son but. Ce questionnaire lui permettra d'évaluer aussi l'ensemble de la démarche, son expérience du groupe, sa perception de l'animation et lui donnera l'occasion de répondre à des questions ouvertes sur sa motivation, ses apprentissages, ses recommandations et ses suggestions.

Un questionnaire d'évaluation qualitative, présenté en Appendice C, sert de structure à l'entrevue individuelle. Ces entrevues, d'une durée approximative de 45 minutes, seront réalisées avec chacun des participants dans les jours suivant la fin du programme, au même endroit où la démarche a eu lieu. Elles porteront sur leur démarche personnelle, la gestion de leurs buts, leur projection vers l'avenir et sur l'amélioration du programme.

### *Chapitre 3*

#### Présentation des résultats

Ce chapitre présente les résultats quantitatifs et qualitatifs de cette expérience.

### Résultats quantitatifs

Les résultats quantitatifs se rapportent respectivement au questionnaire sur le processus de réalisations des buts (PRB) et au questionnaire d'évaluation qui mesure la satisfaction des participants au programme.

#### *Résultats au questionnaire : processus de réalisation des buts (PRB)*

Les données brutes et les différences entre le pré-test et le post-test pour chaque participante, de même que les différences moyennes, sont présentées au Tableau 2 à la page suivante. Les résultats sont regroupés selon les sous-échelles élaboration, planification et poursuite, et selon la réalisation globale des buts. Dans la suite du texte, les résultats quantitatifs par sous-échelle sont d'abord présentés pour chacune des participantes; suivent une analyse par item, puis l'explication des résultats en tenant compte de l'analyse qualitative des notes évolutives colligées à chacune des rencontres. Certaines participantes ont exprimé qu'elles avaient de la difficulté à répondre de façon précise à un questionnaire établi sur une échelle en sept points. En considérant ce facteur, nous présenterons dans l'analyse par item seulement les différences de plus d'un point entre le pré-test et le post-test.

Tableau 2

Résultats au questionnaire: Processus de réalisation des buts (PRB), pré-test, post-test et différences

Sujets questions	Léa			Ève			Ann			Lyne			Kim			moy
	pré	post	diff	pré	post	diff	pré	post	diff	pré	post	diff	pré	post	diff	
Élaboration																
1	6	7	1	5	6	1	1	1	0	2	5	3	7	7	0	1,00
5	7	6	-1	4	6	2	7	1	-6	3	6	3	7	7	0	-0,40
8	5	5	0	7	6	-1	7	7	0	2	4	2	7	7	0	0,20
11	6	6	0	7	7	0	6	7	1	2	7	5	7	7	0	1,20
15	6	6	0	6	6	0	7	7	0	2	7	5	7	7	0	1,00
17 inversé	4	7	3	5	7	2	7	7	0	3	4	1	7	7	0	1,20
20	6	7	1	6	5	-1	7	1	-6	1	6	5	4	4	0	-0,20
23 inversé	2	1	-1	3	4	1	7	7	0	6	4	-2	7	7	0	-0,40
26	3	6	3	4	4	0	7	1	-6	1	4	3	7	5	-2	-0,40
29	6	5	-1	5	6	1	7	7	0	2	2	0	7	7	0	0,00
Moyenne	5,1	5,6	0,5	5,2	5,7	0,5	6,3	4,6	-1,7	2,4	4,9	2,5	6,7	6,5	-0,2	0,32
Planification																
2	4	3	-1	5	5	0	7	7	0	2	1	-1	7	2	-5	-1,40
4	4	2	-2	4	5	1	4	5	1	1	2	1	7	2	-5	-0,80
6	2	4	2	4	7	3	7	1	-6	7	7	0	4	4	0	-0,20
9	4	3	-1	5	6	1	7	7	0	3	2	-1	7	4	-3	-0,80
12	4	3	-1	7	6	-1	7	7	0	2	6	4	2	4	2	0,80
14	5	3	-2	5	4	-1	6	6	0	2	4	2	7	7	0	-0,20
18	5	3	-2	5	5	0	7	5	-2	5	4	-1	6	2	-4	-1,80
21	5	3	-2	6	5	-1	6	7	1	3	6	3	7	7	0	0,20
24	4	4	0	4	6	2	5	5	0	5	6	1	5	4	-1	0,40
27	6	6	0	4	4	0	7	7	0	2	4	2	7	5	-2	0,00
30	2	6	4	6	6	0	6	6	0	5	6	1	7	5	-2	0,60
Moyenne	4,1	3,6	-0,5	5,0	5,4	0,4	6,3	5,7	-0,5	3,4	4,4	1,0	6,0	4,2	-1,8	-0,29
Poursuite																
3	4	4	0	4	5	1	6	5	-1	6	2	-4	7	2	-5	-1,80
7	4	5	1	5	6	1	7	6	-1	6	6	0	7	7	0	0,20
10	7	7	0	5	5	0	7	6	-1	1	7	6	7	7	0	1,00
13	7	6	-1	5	5	0	7	6	-1	3	6	3	7	7	0	0,20
16	3	6	3	5	5	0	4	1	-3	3	4	1	7	7	0	0,20
19	7	7	0	5	5	0	7	7	0	1	7	6	7	7	0	1,20
22	6	5	-1	4	5	1	7	6	-1	2	6	4	7	7	0	0,60
25	2	2	0	5	5	0	7	7	0	1	2	1	6	4	-2	-0,20
28	6	5	-1	5	6	1	7	6	-1	2	5	3	7	5	-2	0,00
Moyenne	5,1	5,2	0,1	4,8	5,2	0,4	6,6	5,6	-1,0	2,8	5,0	2,2	6,9	5,9	-1,0	0,16
Réalisation globale																
Moyenne	4,7	4,8	0,0	5,0	5,4	0,4	6,4	5,3	-1,1	2,9	4,7	1,9	6,5	5,5	-1,0	0,05

Les moyennes obtenues par Léa (nom fictif) aux différentes étapes de la réalisation du but indiquent une légère amélioration à l'étape élaboration (0,5), une légère détérioration à l'étape planification (-0,5) et une amélioration négligeable dans la poursuite et la réalisation du but. Étant donné l'imprécision de l'échelle en sept points, la vérification item par item donne une meilleure compréhension de l'impact du processus. Ainsi, Léa progresse de quatre points aux items «Je n'ai pas de grands projets» et «Je suis portée à planifier le moment où aura lieu une activité importante pour moi.» Elle progresse de deux à trois points aux items suivants : «Généralement, j'essaie de prévoir à l'avance mes activités.» «J'utilise mes capacités en vue de réaliser une foule d'entreprises.» «Je n'ai pas d'objectifs ou de projets qui donnent du sens à ma vie.» «En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes.»

Par ailleurs, selon ses réponses, la performance de Léa aurait diminué de deux points aux items suivants : «Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir les obstacles pour mieux les contourner.» «Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir une alternative (ou une autre façon de faire) au cas où la façon adoptée ne fonctionnerait pas.» «Dans la planification de mes activités, j'essaie de trouver des stratégies qui seront efficaces.» «Cette période de ma vie me fournit l'occasion d'effectuer de nouvelles réalisations.» «Généralement, je cherche activement les moyens qui m'aideront dans ce que je veux faire.»

Nous observons que la démarche semble avoir aidé cette participante à initier de nouveaux projets dans sa vie et à planifier ce qui est important pour elle. Elle a été conscientisée à un processus qui lui a permis de se percevoir de façon plus réaliste qu'au début de la démarche. Elle a appliqué ses apprentissages pour réaliser son objectif tout au long du programme. Par ailleurs, la baisse des résultats, minime compte tenu de l'imprécision de l'échelle, reflète surtout que cette participante n'est pas portée à chercher des moyens pour contrecarrer d'éventuels problèmes lorsqu'elle veut réaliser un objectif.

L'analyse des moyennes obtenues chez la participante Ève (nom fictif) indique une légère amélioration pour chacune des étapes de la réalisation du but, résultats variant entre 0,4 à 0,5. La majorité des résultats étaient stables (identiques ou variant de 1 point) dans le temps, ce qui est cohérent avec son implication dans le processus où sa participation dans le groupe correspondait plus à ses besoins que l'apprentissage de la démarche comme telle ou que la production régulière des devoirs. L'analyse d'items indique un progrès de deux ou trois points aux items suivants : «J'ai la tête pleine de désirs et d'aspirations.» « Généralement, j'essaie de prévoir à l'avance mes activités.» « Je n'ai pas d'objectifs ou de projets qui donnent un sens à ma vie.» « J'essaie de m'organiser au lieu de laisser venir les événements.» Il n'y a eu aucune détérioration significative.

Les résultats obtenus par l'analyse d'items démontrent également de la stabilité puisque les différences obtenues au post-test sont relativement faibles et se présentent sur seulement quatre items sur les trente évalués. Il n'en demeure pas moins que cette participante a été très satisfaite de son expérience, indiquant au questionnaire Évaluation qu'elle recommanderait l'expérience à d'autres étant donné que c'est une démarche personnalisée et que le nombre restreint de participants permet de bien cheminer.

Les résultats obtenus par les moyennes chez la participante Anne (nom fictif) reflètent une diminution (pré-test, post-test) à chacune des étapes : élaboration, planification, poursuite et réalisation. La légère baisse relevée à l'étape de la planification (- 0,5) est due à une diminution obtenue à deux items sur les onze faisant partie de cette étape. Ce résultat n'est donc pas représentatif de l'ensemble des items rattachés à la planification où nous observons plutôt une stabilité au niveau des résultats pré-test, post-test. Au niveau de l'élaboration, la diminution de 1,7 point obtenue provient des baisses de six points relevés pour trois items faisant référence à un grand nombre d'activités. Ce facteur explique le résultat à la baisse, mais il n'indique pas nécessairement une moins bonne performance pour cette participante, ce que nous verrons dans l'analyse globale des résultats. Quant à l'étape de la poursuite du but, presque toutes les réponses avaient diminué de 1 point, ce qui n'apparaît nullement significatif dans une échelle à sept points dont les résultats peuvent varier légèrement dans le temps. Il serait alors peut-être plus juste de considérer qu'il n'y a pas eu de modification significative à l'étape «poursuite du but».

L'analyse d'items chez cette participante indique qu'une amélioration de quatre points a été obtenue à l'item « Je n'ai pas de grands projets. » Une détérioration de six points a été obtenue aux items suivants : « J'ai la tête pleine de désirs et d'aspirations. » « Généralement, j'essaie de prévoir à l'avance mes activités. » « Je pense à une foule d'activités possible. » « En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes. » Une détérioration de deux et trois points est observée aux items « Dans la planification de mes activités, j'essaie de trouver des stratégies qui seront efficaces. » « J'utilise mes capacités en vue de réaliser une foule d'entreprises ».

L'analyse d'items nous permet de nuancer les résultats obtenus chez cette participante. En effet, celle-ci aurait eu davantage de projets en tête au début de la démarche et le processus l'aurait amenée à cibler des objectifs précis et significatifs, ce qui aurait contribué à une baisse significative des résultats aux items qui incluent « un grand nombre d'activités ». La majorité des items en baisse comportait cette caractéristique, la participante ayant souligné le mot "foule d'activités" en post-test, laissant supposer que sa réponse est modulée par ce qualificatif.

Le sens et l'importance accordés à un projet sembleraient de meilleurs indicateurs d'indices d'amélioration que la quantité de projets ou d'objectifs présents chez une personne. Ainsi, nous avons pu constater que cette participante s'est engagée sérieusement dans toutes les étapes du processus de la réalisation de son projet en effectuant tous ses devoirs et en mettant en application les principes du processus.



L'analyse qualitative a également permis par la suite de voir que cette participante considérait la démarche comme un outil puissant qui lui a permis de contrecarrer ses peurs qui auraient pu nuire à la réalisation de son projet.

La participante Lyne (nom fictif) a progressé à chacune des étapes de la réalisation du but : l'élaboration, la planification, la poursuite et la réalisation. Ses résultats variant entre 1,0 et 2,5. L'analyse d'items indique qu'il y a eu une amélioration de six points aux items suivants : «Au cours de cette période de ma vie, je réalise de petits projets qui m'intéressent.» «Cette période de ma vie me fournit l'occasion d'effectuer de nouvelles réalisations.» Cette participante a réalisé un progrès de quatre à cinq points pour les items suivants : «J'ai des buts ou objectifs qui représentent bien mes valeurs personnelles.» «Je m'efforce de planifier mes activités.» «J'ai des buts et des projets qui correspondent bien à la personne que je suis.» «Je pense à une foule d'activités possible.» «Je me sens capable de faire face aux difficultés dans la poursuite de mes projets.»

Elle a réalisé un progrès de deux à trois points pour les items suivants : «Je caresse une foule de petits projets.» «J'ai la tête pleine de désirs et d'aspirations.» «J'ai des projets qui me passionnent.» « Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir une alternative au cas où la façon adoptée ne fonctionnerait pas.» «Généralement, je cherche activement les moyens qui m'aideront dans ce que je veux faire.» «En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes.» «J'essaie de

fixer un moment précis pour commencer une nouvelle activité.» «Lorsque se présentent des obstacles, je révisé mes projets au besoin.»

Par opposition à cette série de progrès, une baisse de résultats a été obtenue aux items suivants : «Je n'ai pas de grands projets.» «Je poursuis mes objectifs en utilisant des stratégies efficaces.»

Tel que colligé dans les notes d'évolutions, cette participante s'est investie dans la démarche à sa manière en sélectionnant ce qui lui convenait. Elle a poursuivi son objectif en faisant plusieurs démarches à l'extérieur du groupe, en consultant, en lisant et en assistant à des conférences. Il apparaît donc que sa propre prise en charge l'a aidée à progresser globalement même si elle dit qu'elle n'a pas réellement investi dans chacune des étapes. Elle mentionne que les membres du groupe ont été importants pour elle et l'ont beaucoup aidée. Elle recommanderait cette démarche pour faire le point sur sa retraite, période de vie plus difficile pour elle.

L'analyse des résultats par les moyennes obtenues pour la participante Kim (nom fictif) indique une diminution pour chacune des étapes: -0,2 pour l'élaboration du but, -1,8 pour la planification et -1 pour la poursuite du but, donnant une baisse globale de -1 pour l'ensemble. L'analyse d'items indique qu'une détérioration de quatre ou cinq points a eu lieu pour les items suivants : «Avant d'entreprendre quelque chose, j'essaie de me fixer des étapes.» «Je poursuis mes objectifs en utilisant des stratégies efficaces.»

«Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir les obstacles pour mieux les contourner.» «Dans la planification de mes activités, j'essaie de trouver des stratégies qui seront efficaces.»

Il y a eu une détérioration de deux ou trois points aux items suivants : « Je fais des plans précis pour bien préparer ce que je veux faire.» «Je peux compter sur un certain soutien de la part des autres pour mener à bien mes projets.» «En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes.» «J'essaie de fixer un moment précis pour commencer une nouvelle activité.» «Lorsque se présentent des obstacles, je révise mes projets au besoin.» «Je suis portée à planifier le moment où aura lieu une activité importante pour moi.»

Certains facteurs pourraient expliquer ces résultats à la baisse. Chez cette participante, la plupart des résultats en pré-test donnaient des pointages à la limite supérieure qui ne laissaient pas de possibilité pour noter un progrès le cas échéant. Cette participante avait aussi exprimé son mécontentement à la première rencontre dont la première partie visait à expliquer la recherche et à répondre au questionnaire. Il y aurait donc déjà à la base un biais causé par son insatisfaction par rapport au déroulement de cette rencontre. Cette insatisfaction a aussi été ressentie à la dernière rencontre alors qu'elle craignait que l'heure de départ ne soit pas respectée. C'est lorsqu'elle a manifesté qu'elle devait quitter que nous avons présenté le questionnaire post-test. Ces éléments doivent donc être pris en compte et il faut voir de quelle manière cette

personne s'est impliquée dans la réalisation de son objectif, ce qu'elle a fait de façon assidue, en réalisant ses devoirs de façon constante et en passant immédiatement à l'action.

Cette participante a également été absente durant trois semaines ce qui ne l'a pas empêchée malgré tout de s'impliquer adéquatement dans le processus de la réalisation de son projet. En entrevue qualitative, nous avons néanmoins constaté que certains aspects de la démarche n'avaient pas été saisis, probablement à cause de la perte d'information due à ces absences. Il apparaissait que cette participante percevait l'étape de la planification de façon plus rigide, sans avoir saisi que l'adaptation et les changements qui se produisent au cours de la réalisation font aussi partie de la démarche. Ceci peut donc expliquer en partie la plus grande diminution obtenue à l'étape de la planification.

#### *Résultats quantitatifs au Questionnaire d'évaluation du programme*

La moyenne des résultats aux dix premières questions du questionnaire d'évaluation est de 8,33 sur 10, ce qui témoigne de la grande satisfaction des participantes. Les résultats individuels moyens varient entre 7,36 et 9,36 sur 10 tels que présentés au Tableau 3 à la page suivante.

Tableau 3

## Résultats au Questionnaire d'évaluation du programme

Participant	Léa	Ève	Anne	Lyne	Kim	Moyenne
Questions						
1 Choix	10	9	10	8	10	9,40
2 Planification	10	9	10	8	10	9,40
3 Réalisation	10	7	4	8	6	7,00
4 Travail à faire	7	6	10	5	6	6,80
5 Démarche	10	6	8	5	10	7,80
6 Expérience du groupe	10	7	7	7	10	8,20
7 Animation	10	8	7	8	7	8,00
8 Effort	8	8	10	8	7	8,20
9 Attentes	8	8	8	7	10	8,20
10-a poursuivre le même but	10	10	10	9	8	9,40
10-b poursuivre un autre but	10	10	10	8	8	9,20
Moyenne	9,36	8,00	8,55	7,36	8,36	8,33

## Analyse qualitative

Les informations présentées dans cette section proviennent du questionnaire qualitatif dont la passation a eu lieu après la fin du processus. Elles sont regroupées selon les éléments de la démarche personnelle qui inclut l'engagement, les forces et les difficultés personnelles de même que les difficultés rencontrées dans la démarche et les perspectives d'avenir. Ces résultats qualitatifs sont suivis des constatations des participantes quant au soutien du groupe, à la démarche et à l'animation.

### *Démarche personnelle*

*Engagement.* Parmi les mobiles personnels qui ont aidé les participantes à enclencher le processus de la réalisation de leurs buts, nous retrouvons la motivation intérieure, la conscientisation du passage du temps et de la possibilité toujours présente de réaliser certains rêves malgré une perte de capacité physique, et la conscientisation que l'état de santé actuel permet encore d'être utile aux autres.

*Forces personnelles.* L'analyse des habiletés personnelles que se sont attribuées les participantes et qui les ont aidées à enclencher le processus nous permet de mettre en lumière trois pôles : la capacité d'entrer en relation avec le monde extérieur (communication), la capacité de regard vers soi (introspection, réflexion qui amène la conscientisation) et l'acceptation de poursuivre une action malgré les obstacles (ténacité). À la lumière de ces résultats, nous pouvons reconnaître que l'ensemble de la démarche pourrait contribuer à développer ces forces chez la personne qui s'engage

pleinement dans le processus puisque c'est un lieu qui permet d'entrer en communication avec les autres, de s'engager dans une réflexion personnelle par les devoirs proposés et de développer une capacité à faire face aux obstacles par les échanges qui ont lieu lorsque les participants ont enclenché la réalisation de leur but.

*Difficultés personnelles.* Parmi les embûches qui auraient pu nuire au processus, nous retrouvons le sentiment d'insécurité et la difficulté à prendre des décisions, l'individualisme, le négativisme de l'entourage immédiat, la façon parfois maladroite de s'exprimer en groupe et la tendance à se laisser influencer qui peut être nuisible lorsque des personnes à l'extérieur du groupe ont une attitude négative face au but projeté par un participant. Dans ce dernier cas, le soutien du groupe peut apporter un contrepoids et aider la personne à s'orienter vers ses propres choix. Par exemple, une participante a mentionné que les commentaires des autres et des animatrices lui ont fait comprendre qu'elle doit assumer ses propres décisions après avoir écouté et analysé ce que les autres lui conseillent. Il est intéressant de constater que le soutien du groupe et la démarche en elle-même peuvent aider à dépasser les faiblesses personnelles relevées chez les participantes. La démarche a aidé une autre dans ses prises de décision; elle s'arrête maintenant davantage pour réfléchir sur ses besoins réels, sur le plaisir qu'elle va retirer de telle activité et ce que cela va lui rapporter. Elle mentionne prendre davantage sa place dans ses choix quotidiens. Une troisième participante, consciente de sa tendance à l'individualisme, a choisi de vivre le processus de groupe comme une occasion d'apprendre à mieux se situer par rapport aux autres. Elle s'est donc donnée comme

mandat d'écouter attentivement, réalisant qu'elle a besoin des autres pour l'aider à résoudre différents problèmes.

*Difficultés rencontrées dans la démarche.* Les difficultés rencontrées ont été très variées au sein du groupe. Une participante a mentionné que l'annotation de la «matrice des buts personnels» a été une étape difficile. Elle a été confrontée aux différents obstacles présents dans la réalisation de son projet et au fait qu'elle n'est pas en pleine possession de toutes ses possibilités pour réaliser son rêve. Pour une autre, le plus difficile a été de constater la disparité entre les gens, certains avaient déjà fait une démarche intérieure, d'autres non. Alors que son travail avait été un prétexte pour se développer personnellement, elle a constaté dans les échanges que pour certains, leur travail avait été un but en soi. Face aux réactions de certains participants lors des premières rencontres, elle a ressenti le besoin de doser ses interventions. Cette même participante a utilisé systématiquement les différentes étapes de la réalisation des buts selon l'approche cognitive-comportementale, ce qui a fait ressortir des peurs et des inquiétudes qu'elle a travaillées consciemment. Elle a ainsi pu contrecarrer tous les obstacles que faisaient ressurgir ses peurs, ce qui a été déterminant pour elle.

Une autre participante a trouvé difficile de prendre conscience et d'accepter que la solitude fait partie de la vie. Elle aurait aimé avoir la possibilité d'échanger avec des personnes vivant la même chose qu'elle, ce qui ne s'est pas présenté. Une dernière participante a plutôt évoqué une difficulté au niveau du vécu de l'animation du groupe,



ayant été elle-même animatrice pendant plusieurs années. Nous approfondirons ce contenu dans la section animation.

*Perspectives futures.* À l'exception d'une participante qui s'était engagée dans la démarche plutôt pour les échanges de groupe que pour la démarche en elle-même, toutes ont mentionné avoir l'intention de refaire cette démarche pour d'autres buts. Parmi les apprentissages que les participantes désirent utiliser pour d'autres buts, nous retrouvons l'importance de cibler des objectifs réalistes, l'identification des pensées négatives pour mieux les contrecarrer, l'utilisation de l'approche cognitive-comportementale et du dialogue intérieur qui vient apaiser les peurs, l'écriture comme moyen pour préciser sa pensée, l'établissement d'un moment précis durant la journée pour réaliser son projet.

#### *Soutien du groupe*

Le soutien du groupe a été apprécié par l'ensemble des participantes, parfois de façon déterminante. Les réactions de certaines personnes ont permis à une participante de prendre conscience de son attitude fataliste, apprentissage qu'elle compte intégrer dans son cheminement futur. Elle a l'intention d'identifier ses pensées négatives pour mieux les arrêter, ce qui contribuera à faciliter la poursuite d'autres buts. Une autre rapporte que le soutien du groupe a été pour elle une source de motivation importante et elle évoque la manière dont l'investissement de chacun des membres du groupe l'a aidée : une première qui était très décidée à réaliser son objectif malgré les obstacles qu'elle a rencontrés, une deuxième qui a pris des moyens pour être réaliste dans son

projet de se mettre en forme, une troisième qui était très active dans sa démarche face à sa solitude et le rêve d'une dernière qui prenait forme. En écoutant les autres et en réalisant tous les efforts qu'ils mettaient pour réaliser leurs projets, cette participante a compris que, malgré son état de santé, elle pouvait reprendre graduellement confiance en elle pour se mobiliser vers l'action. Ainsi, cette participante commente : «Chaque personne, l'ensemble du groupe te donne de l'espoir, te donne confiance... j'ai trouvé ça bon la dynamique du groupe ». Cette participante mentionne qu'elle a été privilégiée de suivre la démarche dans un groupe restreint et personnalisé où chacun pouvait partager ses idées à tour de rôle, plutôt que de suivre un cours magistral offert à un grand groupe de retraités.

Pour une autre, le fait de dire son but devant un groupe l'a aidée à sa réalisation : «Ça j'ai trouvé ça ben ben particulier parce que c'est comme si tu ne pouvais pas reculer». Elle ajoute que le fait d'échanger face à un groupe sur son projet, de nommer ses peurs et les comportements qui s'y rattachent aide à passer à l'action.

L'une raconte que le soutien du groupe l'a aidée par rapport à son but. Elle mentionne avoir apprécié l'ouverture des participants qui se livraient assez facilement, le fait qu'ils étaient sincères dans leur démarche et n'essayaient pas de cacher des problèmes plus profonds. Elle ajoute qu'elle aimerait participer à un groupe de soutien où les anciens et les nouveaux participants qui ont entrepris la démarche «Gestion des buts personnels» pourraient venir échanger.

Quant à une dernière, elle souligne l'avantage de préciser à haute voix son objectif devant des gens présents pour l'entendre et l'accueillir. Elle ajoute qu'entendre les autres l'a aidée à voir que les gens sont très résilients et que la vitalité est là, peu importe l'âge.

### *La démarche*

L'ensemble des participantes ne suggère aucune modification au programme. Une participante suggère toutefois des modifications dans l'application du programme par les animateurs, surtout pour un groupe hétérogène. Elle mentionne l'importance de bien identifier les besoins des gens dès la première rencontre afin d'adapter la suite en abrégant pour les gens plus avancés tout en étant suffisamment élaboré et sensible pour toucher les autres. Elle souligne que ceci est un art et que ce n'est pas facile à réaliser. Une autre participante mentionne que le programme est intéressant, mais elle simplifierait les documents fournis aux participants. Elle suggère de créer un visuel simple, clair et concis. Elle évoque les problèmes de lecture présents chez certaines personnes âgées qui pourraient être embarrassées par ces difficultés. Elle propose d'aérer la structure, d'identifier les pages et les étapes clairement pour faciliter la compréhension chez les personnes qui ont des problèmes visuels.

### *Animation*

Les commentaires des participantes concernant l'animation reflètent la disparité du groupe. Ainsi, l'une rapporte qu'elle s'est sentie bien guidée et que chaque participant avait été respecté. Elle a apprécié que l'on respecte le rythme de chacun et ajoute que

cela l'a mise en confiance. Une autre a constaté que l'équilibre est très fragile entre laisser le groupe interagir de façon spontanée et garder une certaine discipline. Elle aborde la situation particulière de l'un des participants où les gens intervenaient pour l'aider. Elle se demandait alors si nous n'aurions pas dû intervenir pour limiter les interventions des participants. Par la suite, elle mentionne que c'est justement l'intervention spontanée de trois personnes qui l'a amenée à une prise de conscience.

Une participante aurait souhaité que l'objectif du programme et les différentes étapes du processus soient plus clairement exprimés lors de la première rencontre, ajoutant qu'elle est consciente que cela avait été fait. Elle a constaté aussi un mariage plus difficile des animatrices, l'une étant centrée au niveau du senti, l'autre mettant l'accent davantage sur la conception et la compréhension de la démarche. Elle précise toutefois l'importance qu'elle accorde à chaque point de vue.

Une autre participante rapporte que chacun avait un temps suffisant pour s'exprimer et elle a apprécié qu'il y ait un rappel lorsque ceux-ci étaient hors propos. Elle a aussi apprécié le climat de détente qui régnait au sein du groupe. Comme amélioration, elle souhaiterait que l'animateur laisse plus de temps à la transcription des exemples donnés au tableau lors de la rencontre démontrant l'approche cognitive-comportementale.

Une troisième a souligné l'importance d'énoncer clairement dès le début le déroulement des séances, de respecter l'heure d'arrivée et l'heure du départ pour chacune des rencontres et de ne pas dépasser le nombre de séances prévu au commencement de la démarche. Elle recommande aussi un animateur suffisamment expérimenté pour percevoir les rôles des participants dans le groupe, faisant allusion au rôle du saboteur qui peut nuire à un groupe.

## *Chapitre 4*

### **Discussion**

Ce chapitre met en lumière l'interprétation des résultats quantitatifs et qualitatifs. Dans un deuxième temps, une présentation des applications pratiques pour de futurs groupes sera exposée. Finalement, s'ajouteront les informations relevées de l'expérience de coanimation.

#### Discussion des résultats quantitatifs

Les résultats quantitatifs ont révélé des améliorations dans l'initiation et la planification de nouveaux projets chez deux participantes. La diminution de la quantité de projets en faveur d'objectifs précis et significatifs a été relevée chez une autre, mettant en perspective le fait que le sens et l'importance accordés à un but semblent de meilleurs indicateurs d'amélioration que la quantité de projets. Les résultats quantitatifs ont également signalé une amélioration à chacune des étapes de la réalisation du but chez une troisième participante, l'évaluation qualitative révélant que ces résultats sont dus à l'ensemble des démarches (y compris à l'extérieur du groupe) que cette participante a effectuées pour améliorer sa condition. Chez une dernière, nous avons observé une diminution des résultats quantitatifs pour chacune des étapes du processus. Ces résultats ne coïncident pas avec les observations qualitatives : cette participante s'est impliquée avec succès dans la réalisation de son projet en trouvant les moyens pour

régler les différents obstacles rencontrés et elle s'est investie sérieusement dans le processus par les devoirs effectués de façon assidue.

La moyenne globale obtenue au questionnaire «évaluation» révèle un résultat positif (8,33 sur 10). Il faut toutefois considérer ces résultats de façon nuancée, sans considérer que les pointages les plus élevés indiquent automatiquement une plus grande réussite ou satisfaction. En effet, nous constatons que la variation des résultats à certaines questions peut provenir de la nature différente des objectifs ciblés plutôt qu'à une détérioration. Alors que certains buts peuvent se réaliser à court terme, d'autres buts ne peuvent se concrétiser qu'à longue échéance (ex. perte de poids importante, création d'un jardin Feng Shui). C'est pourquoi la réponse à certaines questions (3 et 4) dénote une plus grande variabilité chez les répondants.

Il faut également demeurer conscient du caractère subjectif d'une note attribuée sur dix, chaque participant ayant ses propres critères personnels d'appréciation. Ainsi, une participante a indiqué à la question 5 «Par rapport à la démarche, je suis très heureuse» tout en mettant une cote de 6 sur 10 où 10 correspond à «tout à fait satisfait».

L'analyse quantitative a mis en évidence plusieurs facteurs pouvant influencer les résultats, leur donnant un caractère plutôt subjectif. Il est intéressant de constater que les deux participantes pour qui la démarche était secondaire comparativement aux échanges de groupe ont obtenu les plus grandes améliorations au niveau du pointage (pré-test,



post-test). Lorsque nous observons les faits, nous reconnaissons que les personnes qui ont eu les moins bons résultats dans l'évaluation quantitative se sont impliquées sérieusement dans la démarche en effectuant tous leurs devoirs et en s'engageant dans chacune des étapes les conduisant à la réalisation de leur but.

Plusieurs facteurs pouvant influencer les résultats à la hausse ou à la baisse peuvent expliquer ces résultats et ne sont pas à négliger lors d'une évaluation quantitative : l'état émotionnel dans lequel se trouve les participants lorsqu'ils remplissent un questionnaire, l'interprétation des items, l'imprécision de l'échelle, le degré d'introspection des répondants, le taux d'absentéisme dans la poursuite du programme évalué, le caractère relatif des items quant au choix de leur accorder une valeur positive ou négative, le «faking good» ou «faking bad» qui peut être présent chez certains, les facteurs extérieurs à la démarche qui peuvent influencer les résultats de manière positive ou négative.

Les données quantitatives doivent donc être analysées avec prudence en considérant leurs valeurs subjectives, encore plus lorsqu'il s'agit d'un petit nombre de participantes. La réunion des données qualitatives et quantitatives apporte des informations complémentaires qui permettent de nuancer et d'avoir une observation plus objective de la réalité.

### Discussion des résultats qualitatifs

Les données qualitatives recueillies mettent en lumière plusieurs informations qui pourront être considérées dans l'application future du programme et l'analyse des résultats. Le choix d'offrir la démarche aux retraités sous forme de groupes restreints est une façon de pallier à l'isolement vécu par un grand nombre d'entre eux. Pour Anzieu et Martin (1982, cité dans Landry, 1995), le petit groupe représente une des structures fondamentales de toute société humaine en ce qui a trait à la satisfaction des besoins fondamentaux et il est un lieu de socialisation et d'apprentissage. Le groupe qui a entrepris la démarche de «Gestion des buts personnels» en a été une bonne illustration.

L'analyse des résultats a mis en lumière des profils différents chez les participantes, certains ayant beaucoup de projets en tête et d'autres ayant peu d'objectifs au début de la démarche. Ces résultats révèlent qu'il faut être prudent dans l'analyse des résultats, car une baisse du nombre d'activités ou de projets chez certaines personnes pourrait être tout à fait appropriée et positive, alors que chez d'autres personnes cela pourrait être un indice de dépression, par exemple lorsqu'une personne n'a plus aucun projet ou aspiration dans la vie.

Les résultats qualitatifs ont démontré que la démarche «Gestion des buts personnels» ainsi que le soutien du groupe peuvent contribuer au dépassement de certaines limites personnelles telles que l'insécurité, la difficulté à prendre des décisions et l'individualisme. Nous remarquons également que l'implication aux différentes étapes

de la démarche peut favoriser l'introspection, la persévérance devant les obstacles et la communication. Ces observations sont corroborées par Brown (1996) qui soutient que les groupes peuvent révéler et favoriser le développement d'un grand potentiel chez les participants. Lindsay et Turcotte (2002) soulignent également que l'apprentissage qui résulte de l'interaction avec les autres est l'un des principaux facteurs aidants dans les groupes. L'expérience d'une participante a bien décrit cette conclusion et a permis aussi d'illustrer de quelle manière la rétroaction émise par les membres constitue l'élément clé par lequel le changement se produit à l'intérieur d'un groupe restreint (Lewin, 1947, cité dans Berteau, 2006). En effet, les commentaires de trois personnes ont permis à cette participante de prendre conscience de son attitude fataliste et de décider d'apporter un changement dans son mode de fonctionnement lorsqu'elle sera aux prises avec des pensées négatives.

La démarche de groupe demeure un moyen privilégié pour mieux affronter les difficultés personnelles rencontrées dans la réalisation d'un but. Lavoie et Stewart (1995) rapportent que les groupes qui privilégient les échanges, l'entraide et valorisent la connaissance expérientielle ont le potentiel de faire naître un sentiment d'appropriation (empowerment) chez leurs membres. Les différents points de vue qui ressortent des échanges, mais également le fait de voir que d'autres personnes vivent ou ont vécu des moments semblables peuvent redonner confiance et espoir. Ce principe d'universalité est rapporté par Lindsay et Turcotte (2002) qui soulignent qu'une personne mise en contact avec d'autres vivant une même réalité se sent moins isolée et peut adopter une vision

plus objective de sa situation. Le soutien du groupe demeure un outil puissant pour favoriser les prises de conscience et pour susciter la motivation et la mobilisation vers l'action. Pour maximiser la qualité des échanges, il a toutefois été suggéré de créer des groupes plus homogènes.

Les résultats qualitatifs ont mis en perspective une illustration de l'apprentissage par imitation, processus qui s'actualise quand un participant reconnaît dans le comportement des autres membres du groupe des aspects positifs à reproduire (Bloch et Crough, 1985, cité dans Lindsay et Turcotte, 2002). Ainsi, une participante a souligné que l'implication et les efforts fournis par les membres du groupe dans la réalisation de leurs buts lui ont donné confiance en sa propre capacité de passer à l'action. Cet exemple a également démontré le fait que «l'évolution des situations des autres vers un mieux-être permet au membre d'espérer qu'il s'en sortira» (Berteau, 2006). Cette participante a ajouté dans ses commentaires que l'ensemble du groupe lui avait redonné espoir.

Nous observons que la grande majorité des participantes utiliseront les outils de cette démarche pour d'autres buts, comme, entre autres l'importance de cibler des buts réalistes, l'utilisation des techniques cognitives-comportementales, l'écriture comme moyen de préciser sa pensée.

Les entrevues individuelles nous permettent de conclure à la qualité du programme actuel puisque les participantes ne suggèrent aucune modification majeure. Il a toutefois été recommandé de retravailler la présentation du matériel écrit pour faciliter la lecture aux personnes ayant des problèmes visuels.

Le questionnaire qualitatif ne comprenait aucune question spécifique sur les devoirs (leur utilité perçue, leur contenu, les améliorations souhaitées, etc.) et les participantes n'ont apporté aucun commentaire sur ce sujet. Néanmoins, les observations suivantes apportent un éclairage complémentaire. Il faut souligner un biais dû au fait que les devoirs faisaient parti de la recherche. Il est possible que cela créa une plus grande obligation pour certains participants de les compléter et que cela puisse avoir amené certaines variantes dans le contenu, sachant qu'une tierce personne y avait accès.

La réponse des participants aux devoirs reflète la disparité du groupe. La plupart les complétaient de façon assidue, d'autres y répondaient selon leurs propres besoins. L'une des participantes les complétait régulièrement durant la rencontre et le délai de la remise du devoir était prolongé quand un participant n'avait pu le compléter à la maison. Les participants qui accordaient une plus grande importance au soutien du groupe qu'à l'apprentissage de la démarche avaient tendance à considérer les devoirs en second plan. D'autre part, il faut considérer que ce type de devoir ne convient peut-être pas à tous et qu'une autre façon d'effectuer une réflexion pourrait convenir davantage à certains participants.

Une brève analyse des devoirs a mis en évidence qu'une attention particulière devrait être portée à la compréhension de l'approche cognitive pour chacun des participants. Les devoirs permettent de constater que cette approche fut très bien comprise par certains, mais aurait exigé plus d'enseignement pour d'autres.

Les commentaires concernant l'animation reflètent aussi la disparité du groupe. Parmi les facteurs appréciés, nous retenons le respect du rythme de chacun, le sentiment d'être bien guidée, le temps accordé pour que chacun puisse s'exprimer, le climat de détente. Parmi les facteurs à améliorer, nous retrouvons l'importance de trouver un juste équilibre entre une saine discipline et la libre communication entre les participants. Nous retenons également qu'il y aurait lieu d'améliorer la présentation initiale du programme pour susciter l'intérêt et la compréhension des principales étapes du processus lors de la première rencontre et d'établir de façon précise les modalités de fonctionnement du groupe. Une attention particulière devra être apportée au respect du cadre (heure de départ et d'arrivée, nombre de séances prévues, etc.)

Les résultats obtenus ont permis de découvrir que plusieurs facteurs sont à considérer lors d'une évaluation et que les données qualitatives apportent des renseignements essentiels à une compréhension qui se rapproche davantage du vécu des participantes. Sans cette analyse, nous aurions pu croire à tort que certaines participantes avaient régressé, alors qu'elles avaient réellement progressé dans la réalisation de leurs buts.

Les résultats obtenus aux questionnaires d'évaluation et aux entrevues qualitatives confirment que le contenu du programme répond de façon globale aux attentes des participantes. Cette expérience a toutefois permis de mettre en évidence certaines observations qui pourront optimiser l'intégration du programme au sein de diverses populations.

### Recommandations

L'expérience de ces participantes a mis en lumière certains facteurs qu'il serait utile de considérer pour la formation des futurs groupes. Bien entendu ces recommandations ne sont applicables que dans la mesure où le nombre d'inscriptions serait suffisamment élevé. À cet égard, nous constatons une difficulté dans le recrutement des gens malgré la satisfaction rapportée chez ceux qui ont réalisé la démarche par le passé. Il y aurait avantage à chercher de nouvelles stratégies de recrutement, bien que des efforts considérables ont été faits jusqu'à maintenant pour susciter l'intérêt chez cette clientèle. Un plus grand nombre d'inscriptions permettrait de former des groupes distincts de jeunes retraités et de gens qui sont à leur retraite depuis un certain temps. Ainsi, le partage sur une même réalité favorisera l'appartenance au groupe et le sentiment de ne pas être seul(e) à vivre une situation particulière.

Il y aurait peut-être lieu aussi de faire une courte entrevue pour déterminer le «niveau» des gens afin de créer des groupes plus homogènes, car les gens qui sont en début de cheminement personnel pourraient avoir besoin d'un plus grand nombre de

rencontres et les participants des deux groupes se reconnaîtraient davantage dans les échanges. Plusieurs auteurs (Bertcher & Maple, 1977 ; De Robertis & Pascal, 1987 ; Heap, 1994, tirés de Leclerc, 1999) reconnaissent qu'un minimum d'homogénéité entre les membres est indispensable pour faciliter le développement d'affinités et une certaine cohésion.

Il serait également pertinent de soumettre les futurs participants à un questionnaire afin d'exclure les personnes qui auraient plutôt besoin d'une thérapie individuelle, car le groupe «Gestion des buts personnels» n'est pas un groupe thérapeutique. En ce sens, il est très important de faire comprendre aux gens intéressés à s'engager dans le processus que ce n'est pas un lieu pour une thérapie.

Dans la mesure du possible, les participants pourraient être rencontrés de façon individuelle pour vérifier leurs attentes face à la démarche. Il serait ainsi plus facile de départager les personnes qui recherchent avant tout un groupe de partage sans réellement désirer suivre le processus. Les attentes irréalistes pourront alors être discutées, ce qui pourra éviter certaines déceptions chez les participants.

Il y aurait lieu aussi de présenter la démarche d'une façon différente pour que les gens comprennent le processus dès la première rencontre. Il serait approprié de synthétiser les trois grandes étapes pour mieux soutenir l'attention des participants sans lire tout le processus, ce que les participants pourraient faire à la maison.



Des questions qualitatives en lien avec les devoirs pourraient être intégrées dans les prochaines recherches. Il serait intéressant de mieux connaître l'opinion des participants sur le contenu de chacun des devoirs. Pour éviter le biais causé par la photocopie des devoirs, chaque participant pourrait répondre à un bref questionnaire après avoir complété son devoir, questions qui pourraient porter sur le degré de difficulté à le compléter, l'utilité perçue, l'importance qui y est accordée. Suite aux résultats obtenus, il serait alors possible d'ajuster les devoirs selon le type de clientèle.

Cette expérience a mis en lumière plusieurs facteurs qui devraient être considérés dans la formation de l'équipe d'animation. Puisque ce programme sera offert à plusieurs types de clientèle, il serait approprié d'ajuster l'animation en conséquence. Ainsi, pour certains groupes, il pourrait être approprié de n'avoir qu'un animateur, alors que pour d'autres, la coanimation serait à privilégier.

Pour cette deuxième perspective, les coanimateurs devraient partager une vision commune du fonctionnement d'un groupe et des priorités à respecter. Ainsi, il serait utile de prendre le temps, avant le début du groupe, de clarifier les rôles de chacun, à savoir les fonctions communes et celles qui font appel aux habiletés particulières, ainsi que de partager les motivations et attentes de l'un et l'autre (Côté, 1990). Voyons maintenant de quelle façon cette expérience m'a permis d'enrichir mes connaissances comme intervenante.

### Expérience de coanimation

Je voulais que mon essai ait une portée sociale tout en favorisant mes apprentissages comme intervenante. Je peux dire que ces objectifs ont été atteints, car l'expérience s'est avérée positive pour la majorité des participants et j'ai eu l'occasion de faire plusieurs apprentissages au niveau de l'animation de groupe. Je crois que mon expérience n'aurait pas été aussi enrichissante si je n'avais eu à faire face à plusieurs obstacles.

Le fait d'avoir été confrontée à ces difficultés m'a permis de mettre à l'épreuve ma capacité d'adaptation et de maîtrise. Les questionnements qui en ont résulté m'ont donné l'occasion d'utiliser au maximum les ressources mises à ma disposition puisque j'ai eu le privilège de recourir à l'expertise de mes superviseurs tant au niveau du contenu du programme que de l'animation. Ces obstacles découlaient majoritairement du fait que nous avions, ma coanimatrice et moi, une vision différente de l'animation d'un groupe et que nous ne partagions pas les mêmes priorités. J'ai parfois vécu beaucoup de stress lorsque je constatais certains manquements dans notre façon de faire, car je craignais que cela affecte l'intérêt des participants, ce qui a été confirmé par certains témoignages.

Mon expérience a été particulièrement profitable, car j'ai eu le privilège de vérifier l'exactitude de mes perceptions face aux participants au moyen des entrevues qualitatives. Je remercie la franchise avec laquelle les participantes ont répondu au questionnaire qualitatif, ce qui permettra des ajustements futurs.

L'expérience que j'ai vécue m'amène à comprendre l'importance de m'ajuster aux particularités des futurs groupes que j'animerai. À mon avis, la connaissance de soi est une condition essentielle pour devenir un meilleur animateur et elle est un préalable à la compréhension du point de vue des autres (Boisvert, Cossette et Poisson, 1999). J'ajouterais que cette connaissance de soi ne sera utile que dans la mesure où nous la mettons en parallèle avec les connaissances reliées au fonctionnement d'un groupe.

Le fait d'établir certaines règles de départ et de les respecter démontre une capacité de leadership et du professionnalisme. D'autre part, la perception que certaines règles ne seraient pas ajustées au groupe pourrait permettre un questionnement et un ajustement qui conviendraient à tous. Dans l'éventualité où les gens auraient des opinions divergentes, la règle de départ serait à respecter, car les gens se sont engagés d'après certaines ententes initiales et ils s'attendent à ce qu'elles soient respectées.

### *Respecter le programme*

Dans une démarche de groupe, plusieurs variables peuvent augmenter la difficulté d'atteindre les objectifs visés initialement : la capacité de compréhension des participants, l'hétérogénéité du groupe, l'implication personnelle et la motivation de chacun, le taux d'absentéisme, etc. Faut-il privilégier le respect du programme ou l'adaptation aux limites de certains participants? Comment trouver l'équilibre entre le respect du rythme de l'ensemble du groupe et l'atteinte des objectifs visés par le programme?

Cette expérience m'a aidée à comprendre que les animateurs doivent partager une vision commune sur l'importance de rendre le programme à terme, car c'est à partir de cette vision que les différentes façons d'intervenir se manifesteront. Si l'animateur mets en second plan le programme en faveur de ce qui surgit spontanément du groupe, il n'aura pas tendance à recadrer puisqu'il se laissera guider par ce qui se passe, favorisant les besoins exprimés sur le moment. D'autre part, un animateur trop centré sur le programme pourrait ne pas tenir compte du vécu des participants, ce qui apporterait une source d'insatisfaction au sein du groupe. La réalité du groupe rend-elle difficile l'atteinte des objectifs? Il faut alors prendre le temps de réévaluer la situation pour faire le choix de respecter le programme, de prolonger la durée des rencontres s'il y a consensus ou tout simplement de modifier l'objectif initial, toujours après consultation des participants. Chose certaine, il faut être cohérent avec ce qui a été proposé initialement lorsque les participants se sont inscrits. En ce sens, la clarification initiale des objectifs visés par le programme et l'acceptation pour chacun des participants des règles de fonctionnement du groupe prennent toute leur importance. Ces modalités n'avaient pas été clarifiées de façon suffisamment précise lors de la première rencontre.

*Tenir compte de l'ensemble du groupe et non seulement des individus*

La gestalt a établi que le tout est plus que la somme des parties. Il est certain que les interventions doivent tenir compte de chacun des participants, mais pas au détriment du groupe. Un des participants au groupe «Gestion des buts personnels» vivait des difficultés personnelles importantes qui détournaient son attention de l'objectif commun

du groupe. Ce participant était envahi par ses problèmes personnels qu'il partageait à chacune des rencontres, bien qu'ils n'étaient aucunement en lien avec le programme «Gestion des buts personnels». Que faire dans des situations semblables? Ne doit-on pas favoriser le côté humain en laissant s'exprimer librement cette personne? À l'opposé, est-ce qu'intervenir en recadrant le participant pour le ramener au programme démontre un manque d'empathie? Cette expérience m'a permis de comprendre l'importance pour les animateurs de partager une même vision. Si un des animateurs croit que le programme en soi est peu important et qu'il faut avant tout privilégier l'individu et son vécu, il aura tendance dans cette situation à mettre de côté le programme pour explorer davantage cette situation, ce qui pourrait être un irritant pour les autres participants qui se sont engagés dans le processus. Il est clair que ce participant avait un grand besoin d'aide. Voyant qu'il se retrouvait dans un cercle vicieux et que le programme ne pouvait l'aider en ce sens, j'ai rencontré ce participant pour lui référer une ressource plus adéquate. Au bout d'un certain temps, il a quitté le groupe en nous remerciant.

### *Maintenir le cadre*

Les commentaires de l'ensemble des participants illustrent l'importance de maintenir un cadre et une discipline. Les gens se sont inscrits à une démarche et s'attendent à connaître cette démarche au terme des rencontres. Quelques participants ont exprimé qu'ils avaient aimé être recadrés lorsque les conversations s'éloignaient de la démarche. Deux participants ont évoqué le manque de discipline et d'encadrement alors qu'une seule personne manifestait une résistance lorsque j'essayais de recadrer le

groupe. Cette expérience confirme l'importance d'établir dès la première rencontre un mode de fonctionnement pour le groupe et de vérifier si cela convient aux participants.

Cette coanimation m'a permis de comprendre l'importance de certaines règles associées à l'animation de groupe. Je ne pourrais plus maintenant faire équipe sans prendre le temps de discuter sur le rôle de l'animateur et du coanimateur, sur l'orientation donnée au groupe, sur le déroulement des rencontres, le respect de l'horaire établi, la nature du groupe (groupe de soutien ou groupe de tâche), sans établir une orientation commune et concevoir une façon de faire réellement équipe.

À l'instar de Turcotte et Lindsay (2001), je crois que l'expérience, la formation, les croyances, le style d'animation, la discipline professionnelle, les orientations théoriques, l'âge, le sexe, la culture et le niveau d'expertise doivent être considérés dans le choix de l'équipe d'animation. L'option de favoriser la complémentarité ou l'égalité des animateurs ainsi que l'importance relative accordée aux facteurs énumérés ci-haut doivent être examinées en regard de la composition du groupe, des objectifs poursuivis et du contexte dans lequel s'inscrit l'intervention. La prise en compte de ces éléments permettra une coanimation qui s'appuie sur la mutualité, le respect et le soutien.

Plusieurs conditions de réussite d'une coanimation répertoriées par Côté (1990) m'apparaissent également des facteurs à ne pas négliger lorsque j'aurai à revivre cette expérience : s'assurer que la coanimation réponde aux besoins du groupe ; clarifier,

avant le début du groupe, les raisons qui motivent chaque animateur; réaliser une analyse des forces et faiblesses de chacun et clarifier les rôles respectifs et communs ; s'efforcer de respecter ce que l'autre fait et le soutenir.

## Conclusion



Les recherches effectuées jusqu'à maintenant sur le programme «Gestion des buts personnels» chez les retraités ont été basées sur des évaluations quantitatives, ce qui a permis d'apporter des améliorations significatives au contenu du programme. Cet essai avait pour objectif d'apporter un éclairage complémentaire par le biais d'une évaluation qualitative, tout en poursuivant l'intégration de certains outils de mesure utilisés antérieurement.

L'ensemble des résultats recueillis a mis en lumière la complexité de l'évaluation dans le domaine de la recherche clinique. Alors qu'une évaluation quantitative pourrait sembler à première vue plus précise ou objective, nous avons constaté que plusieurs facteurs interfèrent au niveau des résultats à ce type d'évaluation, ce qui peut même altérer de façon significative notre compréhension clinique. Ainsi, la seule analyse des résultats quantitatifs aurait pu laisser croire que certaines participantes avaient régressé alors qu'au contraire elles avaient intégré la démarche de façon exemplaire et en récoltaient les fruits. L'évaluation qualitative a permis d'apporter les nuances nécessaires à une compréhension qui tient compte d'un plus grand nombre de paramètres. Nous retenons que l'aspect subjectif lié aux questionnaires quantitatifs devrait toujours être pris en compte, autant par les chercheurs qui créent les instruments de mesure que par ceux qui les interprètent.

Les principales conclusions tirées des résultats obtenus confirment la qualité de la version finale de ce programme et les apports significatifs reliés à l'expérience de groupe. Les entrevues qualitatives ont permis de cibler certains ajustements qui pourraient améliorer l'application et la diffusion du programme.

Au point de vue clinique, cette expérience a été pour moi une source précieuse d'apprentissage qui m'a permis de développer une prudence, a favorisé une confiance en mes propres perceptions et a élargi de façon substantielle mes connaissances en animation de groupe. Les difficultés rencontrées ont été une excellente occasion de dépassement personnel et d'enrichissement professionnel. Ces acquis n'auraient pas été possibles sans la présence dynamique de la coanimatrice, sans la supervision clinique et la direction de recherche, et finalement sans la générosité de tous les participants qui ont collaboré et ont accepté de partager leur vécu.

## Références

## Références

- Berteau, G., (2006). *La pratique de l'intervention de groupe : perceptions, stratégies et enjeux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Boisvert, D., Cossette, F., & Poisson, M. (1995). *Animateur compétent, groupes efficaces*. Québec : Presses Inter Universitaires.
- Bouffard, L., Bastin, É., Lapierre, S., & Dubé, M. (2001). La gestion des buts personnels : un apprentissage significatif pour les étudiants universitaires. *Revue des sciences de l'éducation*, 27(3), 503-522.
- Bouffard, L., Dubé, M., & Lapierre, S. (2005a). À la retraite : choisissons nos projets. La gestion des buts personnels, une démarche pour les retraités de 50-60 ans. Guide de l'animateur. Laboratoire de gérontologie. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bouffard, L., Dubé, M., Lapierre, S., & Alain, M. (2005). À la retraite : choisissons nos projets. La gestion des buts personnels, une démarche pour les retraités de 50-60 ans. Cahier du participant. Laboratoire de gérontologie. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bouffard, L., Dubé, M., Lapierre, S., & Bastin, É. (1996). Le bien-être psychologique des personnes âgées par la poursuite des buts personnels. *Revue québécoise de psychologie*, 17(2), 115-135.
- Bouffard, L., Lapierre, S., & Dubé, M. (2004). Questionnaire Processus de réalisation des buts. Document inédit. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Brown, A. (1996). Groupwork in the Future : Some Personal Reflections. *Groupwork*, 9(1), 80-96.
- Côté, I. (1990). La coanimation en travail de groupe: de la théorie à la pratique. *Service social*, 39(3), 157-169.
- Dubé, M., Bouffard, L., & Lapierre, S. (2005a). *L'adaptation à différentes situations de crise ou transitions de vie*. Guide d'animation. Document inédit. Département de psychologie. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Dubé, M., Bouffard, L., & Lapierre, S. (2005b). *L'adaptation à différentes situations de crise ou transitions de vie*. Guide du participant. Document inédit. Département de psychologie. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S., & Alain, M. (2005). La santé mentale par la gestion de projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités. *Santé mentale au Québec*, 30(2), 321-344.

- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2002). Gestion des buts personnels et développement du potentiel chez les jeunes retraités : un programme d'intervention. *Vie et vieillissement*, 1(1), 59-65.
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2007). Impact of a personal goals management program on the subjective well-being of young retirees. *European Review of Applied Psychology*, <http://www.sciencedirect.com> (available online 2 april 2007)
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Labelle, R. (2000). Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 255-280.
- Landry, S. (1995). Le groupe restreint : prémisses conceptuelles et modélisation. *Revue québécoise de psychologie*, 16(1), 45-63.
- Lavoie, F., & Stewart, M. (1995). Les groupes d'entraide et les groupes de soutien. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 14(2), 13-21.
- Lapierre, S., Bouffard, L., Dubé, M., Labelle, R., & Bastin, É. (2001). Aspirations and well-being in old age. In P. Schmuck & K.M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being. Towards a positive psychology of human striving*. Toronto : Hogrefe & Huber.
- Lapierre, S., Dubé, M., Bouffard, L., & Alain, M. (accepté). Personal goals in later life : Influence on well-being and effectiveness of an intervention program. In T. Shirai & M. Tsuzuki (Eds.), *Handbook on future perspective*.
- Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire un groupe*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Lindsay, J., Turcotte, D., & Ngo Nkouth. B. (2002). *Les facteurs d'aide dans les groupes*. Dans J. Lindsay, D. Turcotte, & G. Lamonde (Éds), *Actes des journées Simone-Paré tenues les 28 et 29 mai 2000* (pp. 119-131). Cahiers du service social des groupes, Faculté des sciences sociales, Université Laval.
- Toseland, R.W., & Rivas, R.F. (1984), «Co-leadership», *An introduction to group work practice*. New-York: Macmillan.
- Turcotte, D., & Lindsay, J., (2001). *L'intervention sociale auprès des groupes*. Québec : Gaëtan Morin.

## *Appendice A*

Questionnaire : Processus de réalisation des buts

**PROCESSUS DE RÉALISATION DES BUTS (PRB)**  
Bouffard, Lapierre et Dubé, 2004

Nous vous demandons de répondre aux questions qui suivent le plus sincèrement possible. C'est ce que vous pensez ou ce que vous faites vraiment qui nous intéresse. Veuillez donc utiliser l'échelle suivante pour exprimer votre degré d'accord avec les énoncés.

1	2	3	4	5	6	7
Pas du tout d'accord	Un peu d'accord	Moyennement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord		
1-	Je caresse une foule de petits projets.					_____
2-	Avant d'entreprendre quelque chose, j'essaie de me fixer des étapes.					_____
3-	Je poursuis mes objectifs en utilisant des stratégies efficaces.					_____
4-	Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir les obstacles pour mieux les contourner.					_____
5-	J'ai la tête pleine de désirs et d'aspirations.					_____
6-	Généralement, j'essaie de prévoir à l'avance mes activités.					_____
7-	Je mets de l'énergie dans la poursuite de mes projets.					_____
8-	J'ai des projets qui me passionnent.					_____
9-	Je fais des plans précis pour bien préparer ce que je veux faire.					_____
10-	Au cours de cette période de ma vie, je réalise de petits projets qui m'intéressent.					_____
11-	J'ai des buts ou objectifs qui représentent bien mes valeurs personnelles.					_____
12-	Je m'efforce de planifier mes activités.					_____
13-	J'ai confiance que je vais réaliser certains de mes projets.					_____
14-	Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir une alternative (ou une autre façon de faire) au cas où la façon adoptée ne fonctionnerait pas.					_____
15-	J'ai des buts et des projets qui correspondent bien à la personne que je suis.					_____
16-	J'utilise mes capacités en vue de réaliser une foule d'entreprises.					_____
17-	Je n'ai pas d'objectifs ou de projets qui donnent du sens à ma vie.					_____

- 18- Dans la planification de mes activités, j'essaie de trouver des stratégies qui seront efficaces. \_\_\_\_\_
- 19- Cette période de ma vie me fournit l'occasion d'effectuer de nouvelles réalisations. \_\_\_\_\_
- 20- Je pense à une foule d'activités possibles. \_\_\_\_\_
- 21- Généralement, je cherche activement les moyens qui m'aideront dans ce que je veux faire. \_\_\_\_\_
- 22- Je me sens capable de faire face aux difficultés dans la poursuite de mes projets. \_\_\_\_\_
- 23- Je n'ai pas de grands projets. \_\_\_\_\_
- 24- J'essaie de m'organiser au lieu de laisser venir les événements. \_\_\_\_\_
- 25- Je peux compter sur un certain soutien de la part des autres pour mener à bien mes projets. \_\_\_\_\_
- 26- En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes. \_\_\_\_\_
- 27- J'essaie de fixer un moment précis pour commencer une nouvelle activité. \_\_\_\_\_
- 28- Lorsque se présentent des obstacles, je révise mes projets (je m'adapte) au besoin. \_\_\_\_\_
- 29- J'ai en tête des buts ou objectifs stimulants. \_\_\_\_\_
- 30- Je suis porté(e) à planifier le moment où aura lieu une activité importante pour moi. \_\_\_\_\_

(Novembre 2004)



*Appendice B*

Questionnaire d'évaluation du programme

## Questionnaire d'évaluation du programme

Mon but était : \_\_\_\_\_

1. Est-ce que je suis satisfait(e) d'avoir choisi ce but?

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

2. Est-ce que je suis satisfait(e) de la planification que j'ai faite pour réaliser ce but?

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

3. À quel point je suis satisfait(e) des progrès réalisés dans la poursuite de mon but.

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

4. Je considère qu'il me reste \_\_\_\_\_ de travail à faire pour atteindre mon objectif.

Pas du tout  
de travail

Tout est encore  
à faire

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

5. Par rapport à la *démarche* (ensemble des rencontres), je suis...

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

6. Par rapport à l'*expérience du groupe*, je suis...

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

7. Par rapport à l'*animation*, je suis...

Tout à fait  
insatisfait

Tout à fait  
satisfait

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

8. Dans la *réalisation de mon but*, je considère que j'ai mis...

Peu d'effort

Moyennement

Beaucoup d'effort

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 9. Jusqu'à quel point ces rencontres ont répondu à vos attentes?  
 Pas du tout Tout à fait  
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Pensez-vous continuer à appliquer la démarche...

a) pour continuer à travailler le même but?

Je ne pense pas J'en doute Certainement  
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

b) pour poursuivre un autre but?

Je ne pense pas J'en doute Certainement  
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Qu'est-ce qui vous a motivé à vous inscrire à cette démarche?

---



---

12. Qu'avez-vous appris? Que retenez-vous de cette démarche?

---



---

13. Recommanderiez-vous cette démarche à une autre personne? Pourquoi?

---



---

14. Commentaires ou suggestions.

*Appendice C*

Questionnaire qualitatif

## **Questionnaire qualitatif utilisé lors de l'entrevue semi-structurée**

### *Thème 1 : Questions sur la démarche personnelle*

1. Dans l'ensemble de la démarche, quels sont les éléments qui vous ont aidés le plus pour enclencher le processus de la réalisation de votre but?
2. Qu'avez-vous trouvé le plus difficile et pourquoi?
3. Quelles sont vos forces personnelles qui vous ont aidées à enclencher le processus?
4. Toujours concernant votre fonctionnement, quelles sont les caractéristiques de votre personnalité qui pourraient nuire au processus? Est-ce que la démarche vous a outillé suffisamment pour contrecarrer ce fonctionnement?
5. Est-ce que le soutien du groupe vous a aidé à la réalisation de votre but?
6. Est-ce que vous avez appris sur vous-même, et si oui, qu'est-ce que vous avez appris?

### *Thème 2 : Gestion des buts et vie passée*

1. Dans votre vie passée, quelle était votre façon de fonctionner par rapport aux buts? (ex : laisser la vie décider, ou plutôt vous vous fixiez des buts régulièrement que vous atteigniez de façon générale?)
2. Quelles étaient vos croyances face à la réalisation de vos projets ou buts?
3. Est-ce que ces croyances se sont modifiées en faisant la démarche?

### *Thème 3 : Vie future*

1. Quels apprentissages avez-vous faits durant la démarche?
2. Croyez-vous que vous déciderez de les utiliser suite à la démarche?
3. Avez-vous l'intention de refaire cette démarche pour d'autres buts?
4. Quels sont les éléments qui vous apparaissent les plus utiles ou pertinents pour poursuivre la réalisation de d'autres buts?

*Thème 4 : Amélioration du programme*

1. Y'a-t-il des éléments de la démarche que vous changeriez, lesquels?
2. Ajouteriez-vous d'autres éléments à la démarche, lesquels?
3. Quels seraient les points à améliorer et à conserver au niveau de l'animation?
4. Est-ce que vous vous seriez engagés dans une démarche plus longue au niveau du nombre de semaines?
5. Est-ce que vous vous inscririez à une démarche où la durée des rencontres serait plus longue?